cdg73

Trait d'union

Lettre d'information du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie

n° 2 | OCTOBRE 2021

SOMMAIRE

2-3 À la une
- Prévoyance
- Contrat-groupe risques statutaires
- Autres actualités

Dossier 4-5
Secrétariat de mairie un métier en tension, des perspectives

6 Actualités statutaires
- Rapport social unique
- Comités sociaux territoriaux
- Fin des dérogations aux 1607 h

Le saviez-vous ? 7
- Enquête administrative
- Jurys de concours

8 Agenda & Ressources
Prochains rendez-vous et outils à disposition

Édito

La parution d'un nouveau numéro de *Trait d'union* est un événement particulier, pour ne pas dire privilégié dans la vie du Cdg73. C'est en effet non seulement l'opportunité de présenter un éclairage sur les sujets d'actualité, mais également de proposer de nouveaux services mis en place par notre Centre de gestion, d'apporter un autre regard sur la manière de servir les collectivités qui nous sont rattachées.

Le second semestre de l'année 2021 est incontestablement marqué par le déploiement de la convention de participation « Prévoyance » passée avec le groupement SIACI Saint-Honoré / IPSEC (groupe Malakoff Humanis) à compter du 1er janvier 2022 pour une durée de six ans. Il en va de même avec le renouvellement du contrat groupe pour l'assurance des risques statutaires (2022-2025) signé avec Sofaxis-CNP.

À cet effet, nous avons pris l'initiative d'organiser de nombreuses réunions sur les territoires pour présenter ces contrats mutualisés et les garanties proposées. L'expression des élus et services présents nous a permis, dans une large mesure, d'entendre des retours très positifs qui constituent un encouragement à poursuivre ces missions facultatives auxquelles les trois quart des collectivités ont l'intention d'adhérer d'ici le 15 décembre prochain.

Par ailleurs, cette présence sur le terrain facilite les échanges dans une période où le sujet des ressources humaines est particulièrement sensible avec de réelles difficultés de recrutement dans tous les secteurs géographiques du département, avec des emplois non pourvus et des carences sur de nombreux profils. Cette situation préoccupante nous a conduit à engager plusieurs actions pour répondre aux besoins en matière de secrétariat de mairie. Je vous invite à les découvrir dans le dossier de ce numéro consacré à cette question. Nous réfléchissons à prendre de nouvelles initiatives sur d'autres métiers en tension.

Dans ce contexte, le Cdg73 est un partenaire essentiel pour les élus. Il doit s'efforcer d'être un facilitateur et un « tiers de confiance ».

Auguste PICOLLET
Président du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale de la Savoie

Mutualiser la protection sociale complémentaire des agents...

PRÉVOYANCE

Par délibération du 22 juin 2021, le conseil d'administration du Cdg73 a retenu l'offre présentée par le groupement ***SIACI Saint-Honoré / IPSEC*** pour la nouvelle convention de participation sur le risque « Prévoyance » (2022-2027).

- ***SIACI Saint-Honoré*** : groupe français de courtage spécialisé dans le conseil en assurance. Il accompagnera les collectivités territoriales, ainsi que leurs agents, sur l'ensemble des questions relatives à la mise en œuvre de la convention de participation.
- ***IPSEC*** : institution de Prévoyance paritaire dédiée aux structures publiques et parapubliques, créée en 1965 par la Caisse des Dépôts, et membre du groupe *MALAKOFF HUMANIS*. Elle porte le risque financier de la convention de participation.

Vous souhaitez adhérer ?

Afin que les agents puissent bénéficier du dispositif dès le 1er janvier 2022, les employeurs territoriaux devront :

1. Solliciter au préalable l'avis du comité technique sur l'adhésion au dispositif et sur la détermination du montant de la participation employeur à verser mensuellement aux agents adhérents.
2. Délibérer : **avant le 15 décembre 2021.**

Le Cdg73 vous informe

Sept réunions se sont déroulées sur les territoires du département entre les 13 et 17 septembre 2021, afin d'informer les décideurs territoriaux sur les points clés de la future convention de participation. 180 collectivités affiliées étaient représentées à ces réunions. Un site internet dédié aux services des ressources humaines a été mis en place : **www.prevcdg73.vivinter.fr**

Une soixantaine de réunions destinées aux agents territoriaux seront organisées entre octobre et décembre 2021. Ils pourront ainsi obtenir tous les renseignements utiles pour souscrire à ce contrat mutualisé.

Les agents en fonction ont tout intérêt à rejoindre rapidement le dispositif puisque, durant la première année, soit jusqu'au 1er janvier 2023, leur adhésion ne sera pas soumise à questionnaire médical.

Les garanties proposées aux agents

- **Garanties minimales** (socle de base) : incapacité et invalidité.
- **Garanties optionnelles :** décès, perte de retraite, rente conjoint, rente éducation, maintien à 90 % du régime indemnitaire dès le premier jour de congé longue maladie (CLM), longue durée (CLD) ou grave maladie (GM).

Les taux de cotisation sont bloqués les trois premières années (2022-2024).

Pour adhérer

Retrouvez les informations et documents nécessaires concernant ces deux procédures

www.cdg73.fr | *espace sécurisé*
→ *Prévoyance*
→ *Risques statutaires*

... et la couverture des risques statutaires

ASSURANCE GROUPE

La Commission d'appel d'offres du Cdg73 a attribué le marché d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires des collectivités et établissements publics de la Savoie au groupement ***Sofaxis*** (courtier gestionnaire) / ***CNP*** (assureur), pour la période 2022-2025. Cette procédure a permis de négocier un contrat d'assurance sécurisé, qui garantit aux collectivités d'être couvertes, dès le 1er janvier 2022, en cas d'indisponibilité de leurs agents.

L'adhésion au contrat groupe devra être actée par délibération transmise au Cdg73 **avant le 15 décembre 2021**.

Le Cdg73 vous informe

Deux réunions d'information ont eu lieu le 23 septembre 2021 à Montmélian, destinées aux collectivités de moins de 30 agents CNRACL. Les autres employeurs bénéficieront d'un entretien avec un représentant de *Sofaxis*.

Le Cdg73 vous accompagne

Dans le cadre de ce nouveau contrat, les tarifs proposés, bien qu'inférieurs à ceux pratiqués dans la plupart des départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes, sont en nette augmentation par rapport au contrat actuellement en cours.

Cette situation s'explique par la progression de l'absentéisme ces dernières années dans les collectivités de Savoie et par l'effet de la pyramide des âges.

Le Cdg73 apportera son appui aux employeurs adhérents dans la gestion de leur absentéisme : participation à l'analyse des situations problématiques, mise en place d'actions ciblées et d'outils de promotion des bonnes pratiques. Ces actions visent à maintenir dans la durée les taux de cotisation actuels.

Osez l'immersion professionnelle

EMPLOI

→ **Pour un agent ou un demandeur d'emploi**, l'immersion professionnelle permet de passer du temps chez un autre employeur afin de confirmer un projet professionnel et de développer son expérience et ses compétences.

→ **Pour un employeur territorial**, cette démarche permet de faire découvrir et valoriser ses métiers auprès d'un salarié en reconversion professionnelle ou en reclassement, mais aussi de repérer de nouveaux talents en vue d'un recrutement pérenne.

Engagé en faveur du développement d'une politique inclusive en matière de handicap et de maintien dans l'emploi, le Cdg73 invite les collectivités et établissements à recourir à ce dispositif.

Vous souhaitez :

- trouver un lieu d'immersion pour l'un de vos agents en situation d'inaptitude (dans le cas où un reclassement en interne serait impossible),
- ou accueillir un agent externe en immersion.

La mission handicap et mobilités vous met en relation. Elle vous accompagne également dans les démarches administratives associées.

Participer à l'immersion professionnelle, c'est contribuer à une démarche inclusive et à l'attractivité de votre structure et de l'emploi public.

Mission handicap et mobilités

Roxane MATHIEU, diplômée du Master II Référent Handicap de Lyon, a pris en avril 2021 ses fonctions de chargée de mission handicap et mobilités au sein du Pôle emploi et concours du Cdg73. Elle vous accompagne au quotidien dans vos démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, ainsi que dans vos obligations réglementaires.

Des activités de sensibilisation peuvent également vous être proposées afin de promouvoir l'inclusivité au sein de votre collectivité ou établissement.

Contact

handicap@cdg73.fr

Pour un nettoyage plus efficace et plus économique

PRÉVENTION

Retrouvez tous les conseils pour atteindre cet objectif dans le **"Guide des bonnes pratiques pour un nettoyage efficace en toute sécurité"** réalisé par le Cdg73. Document technique et opérationnel, il intègre les meilleures pratiques et les matériels innovants pour limiter les usages des produits chimiques et réduire le port de charges et les postures contraignantes auxquels sont confrontés les agents.

Afin de transmettre de manière pédagogique et interactive le contenu de ce guide, le Cdg73 propose des demi-journées ou journées de sensibilisation assurées par un conseiller de prévention et un médecin du travail.

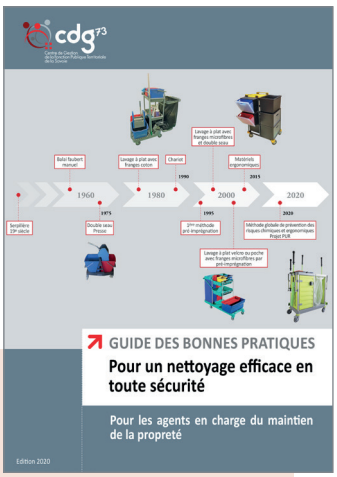
Vous êtes intéressés ?

Contactez le service prévention des risques professionnels

04 79 70 86 29
prevention@cdg73.fr

Le chiffre : 56

Lors de la première session de sensibilisation organisée entre mai et juillet 2021, 56 agents employés par 13 collectivités y ont participé et ont ainsi été accompagnés dans l'amélioration de leurs pratiques.



Actions de sensibilisation

Pour qui ?
Agents d'entretien
et personnel en charge des achats,
des collectivités et établissements publics adhérents au service de prévention des risques professionnels du Cdg73.

Où ? Soit au Cdg73, soit sur site (avec visite des locaux de nettoyage et recommandations *in situ*)

Quand ?
À partir d'octobre 2021

Pour quel tarif ?
150 € la ½ journée / 250 € la journée

DOSSIER

SECRÉTARIAT DE MAIRIE

Un métier en tension, des perspectives

De nombreuses communes de Savoie rencontrent des difficultés pour pourvoir les emplois de secrétaire de mairie dans des conditions satisfaisantes. Le conseil d'administration du Cdg73 s'est saisi de cette problématique à travers deux interventions essentielles : recrutement et mise à disposition d'une secrétaire de mairie itinérante et lancement d'actions de formation et de qualification.

+ d'infos

Retrouvez l'analyse complète des résultats de la consultation :

www.cdg73.fr

espace sécurisé → Service intérim

La consultation réalisée début 2021 auprès des maires des communes de moins de 2 000 habitants consacrée au secrétariat de mairie a permis de dresser un état des lieux des emplois de secrétaire de mairie et un inventaire des besoins des communes.

Les résultats de cette enquête mettent en lumière les besoins de recrutement actuels et à venir de secrétaires de mairie, la difficulté à faire face aux absences temporaires et la nécessité de former les personnels en poste.

Pour répondre à ces enjeux, le Cdg73 a engagé plusieurs actions

À compter du 1er septembre 2021	**Recrutement d'une secrétaire de mairie itinérante** titulaire et expérimentée qui interviendra prioritairement auprès des communes de moins de 2 000 habitants à leur demande pour pallier dans l'urgence l'absence de personnel.
Au premier trimestre 2022	**Formation au métier de secrétaire de mairie** à destination de demandeurs d'emploi bénéficiant d'un niveau de formation prérequis (bac +2 / bac +3). Ce projet de formation combinant apport théorique et stage pratique, sera mis en œuvre avec le soutien de la Région Auvergne-Rhône-Alpes à partir de janvier 2022.
En 2022/2023	**Organisation, en Savoie, de sessions de formation continue** pour les secrétaires de mairie en poste, conçues à partir des besoins exprimés par les personnels, en partenariat avec le CNFPT.
À l'étude	Projet de créer un **diplôme universitaire** préparant au métier de secrétaire de mairie.

Isabelle ANTOINE, secrétaire de mairie itinérante

Depuis le 1er septembre 2021, Isabelle ANTOINE est secrétaire de mairie itinérante au Cdg73. Elle prend en charge ce nouveau service créé par le conseil d'administration du Centre de gestion au printemps dernier, destiné prioritairement aux communes de moins de 2 000 habitants (et subsidiairement aux plus grandes communes ou aux établissements publics locaux, sous réserve que son plan de charge le permette).

Fonctionnaire territoriale depuis 36 ans en Savoie, cette attachée territoriale détient une expérience confirmée de secrétaire de mairie d'une vingtaine d'années. Elle est ainsi à même de répondre rapidement et de manière opérationnelle à des besoins urgents de remplacement ou de renfort, dans les domaines de l'administration générale, de la gestion financière ou encore des ressources humaines.

Outre ses compétences techniques, ce sont ses capacités d'adaptation et de coopération, ainsi que ses qualités humaines et relationnelles qui ont été retenues pour lui confier cette nouvelle mission au service des collectivités de Savoie.

Contact

Séverine BOUQUET, responsable du Pôle emploi et concours

04 79 70 22 52
interim@cdg73.fr

Témoignages

Deux maires de communes rurales témoignent des difficultés rencontrées pour le recrutement de leur secrétaire de mairie et des solutions possibles.

Philippe GAMEN
Maire du Noyer
(220 habitants)

« Mutualisation à l'échelle du Cdg ou des territoires »

« Lors du départ en retraite de l'ancienne secrétaire de mairie, nous avons lancé une procédure de recrutement bien en amont. Résultat ? Très peu de candidats et des profils éloignés du fonctionnement des collectivités. Après un premier recrutement non concluant sur une période d'un an, le secrétaire de mairie actuel est arrivé : sans formation dans le domaine, mais fort de son expérience d'élu. Sa connaissance du fonctionnement des institutions et du contexte local lui a permis de s'adapter à ce métier, tout comme les formations et les échanges réguliers avec d'autres secrétaires de mairie. En parallèle, la commune a bénéficié du service Intérim du Cdg73. Une secrétaire de mairie intérimaire est intervenue pendant plus de trois mois, permettant de faire la transition entre les deux recrutements et de rattraper le retard antérieur.

La réalité des missions de secrétaire de mairie, largement méconnue, exige des compétences à 360° : finances, ressources humaines, veille juridique, conseil auprès du maire, accueil du public… La polyvalence et l'expertise demandées ne correspondent pas au statut de catégorie C, ni au niveau de rémunération que nous – communes rurales – pouvons verser.

Il est compliqué d'être expert dans tous les domaines. C'est pourquoi, avec mes collègues maires des Bauges, nous échangeons sur des solutions possibles. Pourquoi ne pas développer, à l'échelle du territoire, un réseau de secrétaires de mairie spécialisés chacun dans un domaine ? Et créer en complément un poste d'intérimaire pour les besoins temporaires, à l'image de ce qui est proposé par le Cdg73, mais de manière territorialisée. Chaque territoire fonctionne différemment et avec ses problématiques et enjeux propres. »

Jean-François CLARAZ
Maire de La Table
(460 habitants)

« Formation et revalorisation statutaire »

« Pendant dix ans, la commune de la Table a été gérée par une secrétaire de mairie extrêmement compétente. Suite à son départ, très rapide, lorsqu'elle elle a décidé de rejoindre l'Éducation nationale, impossible de trouver quelqu'un ayant la formation ou l'expérience et les compétences nécessaires. Durant deux ans et demi, jusqu'au recrutement de notre secrétaire de mairie actuelle, trois agents se sont succédé, peu préparés aux exigences du métier. En tant qu'élus, nous avons fait comme nous pouvions pour pallier cette carence d'emploi.

Le maire est là pour conduire une politique. Le ou la secrétaire de mairie remplit un rôle de gardien de la loi. Cheville ouvrière de la commune, son poste garantit la continuité : le maire n'est pas éternel ; le ou la secrétaire de maire peut rester de nombreuses années. Il ou elle assure la gestion quotidienne de la mairie et se doit d'être polyvalent. D'où la grande difficulté pour recruter. Difficulté qui s'accentue ces dernières années avec tout ce qui a changé dans le fonctionnement des communes et, surtout, au rythme auquel ces changements interviennent.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire de développer la formation à ce métier particulier, en faisant intervenir des personnes ayant de la pratique. Parallèlement, pour attirer le personnel compétent dans les petites communes, une revalorisation statutaire de la fonction est indispensable. Les missions du poste relèvent indéniablement du niveau de la conception, et non pas de l'exécution. À ce titre, à La Table, nous avons fait le choix de recruter notre secrétaire de mairie en catégorie B. »

Le bilan social devient rapport social unique

DONNÉES SOCIALES **2020**
DES CENTRES DE GESTION

En matière d'emploi public, l'année 2021 marque le passage du Bilan Social au Rapport Social Unique (RSU).

Obligation légale instituée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport doit être élaboré désormais chaque année. Il rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines. Pour cette première année de campagne RSU, les indicateurs sont identiques à ceux du Bilan social 2019.

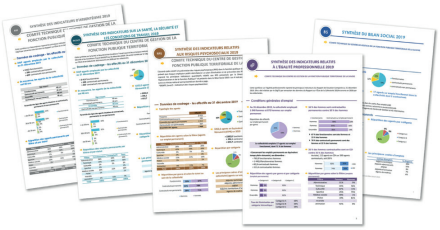
Le Rapport Social Unique constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité ou de votre établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items, tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux…

Enquête à renseigner sur l'application
www.donnees-sociales.fr
Délai prolongé jusqu'au 15 novembre 2021

Le Cdg73 est à vos côtés pour vous accompagner dans la saisie de vos données sociales 2020. Le service Emploi répond à vos questions via une téléassistance par courriel.

À l'issue de la période de collecte, vous pourrez obtenir la synthèse de vos données, ainsi que des synthèses thématiques et comparées à d'autres collectivités semblables à la vôtre.



Contact
bilansocial@cdg73.fr

ACTUALITÉS STATUTAIRES

Comités sociaux territoriaux

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place des comités sociaux territoriaux (CST), nés de la fusion des comités techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ils devront obligatoirement être créés à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social, soit en décembre 2022.

Le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 précise les modalités d'application, notamment :

- la composition des CST,
- les modalités d'élection des représentants du personnel,
- le champ de compétences,
- les règles de fonctionnement.

Les CST traiteront de nombreux sujets :

- projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services,
- accessibilité des services,
- projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents,
- orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

À noter, la possibilité de créer des CST communs (avant le 31 décembre 2021), par délibérations concordantes des employeurs publics concernés.

Temps de travail : fin des dérogations aux 1 607 heures annuelles

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art.47) met fin aux régimes dérogatoires aux 1 607 h. Les employeurs territoriaux concernés disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail, soit au plus tard :

- **1er janvier 2022** pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés.
- **1er janvier 2023** pour les départements, les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.

Informations complémentaires
Consultez le FLASH INFO n°4-2021
www.cdg73.fr | *espace sécurisé*
→ *Gestion des ressources humaines*

LE SAVIEZ-VOUS ?

Organiser l'enquête administrative

L'enquête administrative est une investigation menée à l'initiative de l'autorité territoriale. Elle comporte l'audition de témoins, ou encore la vérification de documents.

Elle constitue la première réponse lorsque l'employeur territorial est confronté à un incident comme une plainte pour harcèlement, la révélation de comportements inappropriés, des incidents verbaux, des conflits interpersonnels, des manquements aux obligations, etc. L'enquête administrative peut par exemple être ouverte pour faire la lumière sur le comportement d'un fonctionnaire.

L'enquête est réalisée sous forme d'entretiens individuels qui ont pour objet :

- de recueillir toutes les déclarations utiles (protagonistes, témoins, hiérarchie…),
- d'établir la chronologie et la matérialité des faits et des circonstances qui relèvent parfois du registre de l'émotion ou du ressenti, et qui reposent sur la parole ou des témoignages, parfois évasifs, contradictoires ou partiaux,
- de faciliter la prise de décision sur les mesures à prendre, aussi bien sur le plan réglementaire que managérial, qu'il s'agisse de l'engagement d'une procédure disciplinaire, du bénéfice de la protection fonctionnelle, de la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident, etc.

Les collectivités sont souvent démunies face à des situations complexes qui nécessitent que l'enquête soit menée par des intervenants neutres disposant des compétences nécessaires (cadres administratifs spécialisés et expérimentés, psychologue du travail, médecins du travail, préventeurs, etc.).

C'est pourquoi le Cdg73 propose une nouvelle mission facultative d'assistance aux collectivités en matière d'enquête administrative.

VOS BESOINS

- S'assurer de la **véracité des informations et des circonstances** de l'incident porté à la connaissance de l'autorité territoriale.
- Réunir les éléments permettant de déterminer et de justifier les **actions à mettre en œuvre**.

NOS SOLUTIONS

L'enquête est menée par des intervenants disposant des compétences nécessaires. Cette intervention permet à la collectivité de bénéficier du regard neutre d'un « tiers de confiance ». La prestation consiste à réaliser l'audition des principaux protagonistes de l'incident et à rédiger un rapport de synthèse à l'intention de l'autorité territoriale;

L'enquête est le plus souvent réalisée sous forme d'entretiens individuels qui ont pour objet de recueillir toute déclaration utile et d'établir la chronologie et la matérialité des faits.

Contact
Secrétariat du Pôle missions d'appui aux collectivités
04 79 96 64 79

Participez aux jurys de concours et d'examens

Le Cdg73 participe activement à l'organisation en Savoie de concours d'accès à la fonction publique territoriale et d'examens professionnels.

Les calendriers des opérations programmées en Auvergne-Rhône-Alpes sont en ligne sur le site des Cdg de la région AURA :

www.cdg-aura.fr

Le Cdg73 prend en charge des concours et examens de catégories A, B et C, principalement sur les filières :

- culturelle,
- enseignement artistique,
- technique,
- police municipale.

Chaque opération nécessite de constituer un jury qui regroupe des élus locaux, des fonctionnaires territoriaux et des personnalités qualifiées.

Si vous êtes intéressés et disposez d'une expertise dans votre domaine d'activité, n'hésitez pas à adresser votre candidature au service concours du Cdg73 pour participer en qualité de membre du jury, d'examinateur ou de concepteur de sujets.

Contact
Natacha PIRON,
cheffe du service concours
04 79 70 84 83
natacha.piron@cdg73.fr

En 2022

14 concours et examens seront organisés par le service concours,

soit **5 200** candidats attendus,

400 intervenants mobilisés : surveillants, concepteurs de sujets, correcteurs, membres du jury.

AGENDA
oct/déc 2021

Réunions de présentation du nouveau guide entretien professionnel

À destination des services RH, secrétaires de mairie et élus qui assurent les évaluations des agents.

- **26 novembre 9h/12h**
- **3 décembre 9h/12h**
- **9 décembre 9h/12h ou 14h/17h**
- **16 décembre 9h/12h ou 14h/17h**

→ *Les informations détaillées et le bulletin d'inscription vous seront adressés prochainement.*

Séances des instances médicales et paritaires

Lundi 21 octobre 2021
■ Comité technique ■ CHSCT
Date limite de réception des dossiers : vendredi 8 octobre

Mardi 2 novembre 2021
■ Comité médical
Date limite de réception des dossiers : vendredi 15 octobre

Jeudi 4 novembre 2021
■ Commission de réforme
Date limite de réception des dossiers : vendredi 1er octobre

Jeudi 18 novembre 2021
■ Comité technique
Date limite de réception des dossiers : vendredi 5 novembre

Jeudi 2 décembre 2021
■ Commission de réforme
Date limite de réception des dossiers : vendredi 29 octobre

Mardi 7 décembre 2021
■ Comité médical
Date limite de réception des dossiers : vendredi 19 novembre

Jeudi 16 décembre 2021
■ Comité technique ■ CHSCT
Date limite de réception des dossiers : vendredi 3 décembre

Vos contacts
- instances.medicales@cdg73.fr
- chsct@cdg73.fr
- comitetechnique@cdg73.fr

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
www.semaine-emploi-handicap.com
LADAPT

Du 15 au 21 novembre 2021

Le Cdg73 se mobilise pour la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et propose différentes actions aux collectivités : formation à l'encadrement de travailleurs handicapés, quizz sur le handicap, promotion et participation au « Duoday »...

Toutes les informations : **www.cdg73.fr**

RESSOURCES
à disposition

Outils d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion

Chaque collectivité doit formaliser sa politique de ressources humaines en élaborant des lignes directrices de gestion (loi de transformation de la fonction publique 2019).

Les services du Cdg73 vous accompagnent dans cette démarche, à travers deux guides pratiques proposant une méthodologie adaptée.

Guides à télécharger sur www.cdg73.fr
espace sécurisé → Gestion des ressources humaines

Pour faciliter votre réflexion sur ce dossier et sa mise en œuvre à partir des données issues de votre bilan social 2019, l'outil informatique développé par le Cdg Nouvelle Aquitaine peut également être mis à votre disposition sur simple demande.

→ Par courriel : bilansocial@cdg73.fr

cdg73
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie
Parc d'activités Alpespace | 113 voie Albert Einstein | 73800 Porte-de-Savoie
04 79 70 22 52 | contact@cdg73.fr | www.cdg73.fr
Du lundi au jeudi : 8h30/12h - 13h30/17h30 | Vendredi : 8h30/12h - 13h30/17h

Directeur de publication : Auguste Picollet, Président | **Rédaction :** services du Cdg73 | **Conception** : Karine Roussat, service communication | **Impression** : Imprimerie Gutenberg | **Crédits images** : Cdg73 - Adobe Stock
Tirage : 700 exemplaires | **Dépôt légal** : octobre 2021